

Н. С. Данилевич, канд. техн. наук,
доцент кафедри управління персоналом
та економіки праці,
ДНВЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОЇ БАЗИ З УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

[Metadata, citation and](#)

of Vadym Hetman Kyiv National Economic University

зу. Запропоновано заходи адаптації законодавства ЄС і наведено приклади їх реалізації.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: охорона праці, правове регулювання, управління охороною праці, соціальна відповідальність підприємств, безпечні умови праці.

АННОТАЦИЯ. В статье анализируется правовое регулирование и управление охраной труда на базе законодательства Европейского Союза. Предложены мероприятия по адаптации законодательства ЕС и приведены примеры их реализации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: охрана труда, правовое регулирование, управление охраной труда, социальная ответственность предприятий, безопасные условия труда.

ANNOTATION. The article analyzes the legal regulation and safety management in accordance with EU legislation. The measures to integrate EU legislation into Ukrainian law on Safety at work and the examples of their successful implementation are provided.

KEY WORDS: safety at work, legal regulation, safety management, social responsibility of business, safe working conditions.

Постановка проблеми. Критична ситуація в Україні у сфері безпеки праці проявляється високим рівнем виробничого травматизму і професійної захворюваності, незадовільними умовами праці та санітарним станом підприємств, унаслідок чого держава втрачає кваліфікованих працівників, а натомість отримує тисячі осіб, які потребують повноцінного соціального захисту.

Стан охорони праці в Україні не можна визнати задовільним. Про це свідчить високий рівень травматизму, особливо в таких

галузях, як вугледобувна, агропромисловий комплекс, будівництво, транспорт. Враховуючи те, що з року в рік кількість травмованих на виробництві в Україні зменшується, рівень виробничого травматизму у порівнянні з країнами Західної та Східної Європи залишається високим. Аналіз ситуації показує, що зниження за останні 10 років відбувається в значній мірі в результаті зменшення числа робочих місць, але є значний обсяг неврахованих, або переведених у категорію не пов'язаних з виробництвом нещасних випадків.

Розвиток техніки й удосконалення технологій, підвищення рівня механізації, автоматизації виробництва, впровадження досягнень науки — все це створює реальні передумови для полегшення трудомістких і некваліфікованих робіт, для покращення умов і збагачення змісту праці. Всі зазначені чинники пов'язані з інтенсифікацією праці. А це, у свою чергу, вимагає підвищення рівня профілактичної роботи щодо запобігання дії на працюючих додаткових небезпечних і шкідливих чинників. Незадовільний стан безпеки і умов праці у суспільному виробництві, щорічне зростання загальної суми витрат на фінансування пільгових пенсій вимагають від держави приведення національного законодавства з охорони праці у відповідність до норм і стандартів Європейського Союзу і в першу чергу щодо загальних вимог безпеки і гігієни праці.

Аналіз останніх досліджень. Теоретико-методологічні, методичні та прикладні аспекти організації та управління охороною праці висвітлені в наукових працях відомих учених різних напрямків — економістів, екологів і лікарів-фізіологів й ряду ін. Вагомий внесок у вирішення цієї проблеми зробили Л. П. Керб, Є. О. Геврик, В. С. Джигирей, В. Ц. Жидецький, Г. Г. Гогіташвілі, Н. І. Єсінова, Є. В. Мартякова, Г. В. Лесенко, В. Г. Макушин та ін. Автори приділяють значну увагу питанням необхідності удосконалення законодавства, управління охороною праці на виробництві на підставі дослідження і впровадження соціальних форм і методів управління охороною праці, в першу чергу — участі виробничого персоналу в управлінні охороною праці.

Актуальність даної роботи зумовлена, з одного боку, значним інтересом до теми покращення законодавчої бази та управління охороною праці, з іншого боку, її недостатньою розробленістю. Розгляд питань пов'язаних з даною тематикою носить як теоретичну, так і практичну значущість.

Теоретичне значення вивчення проблеми управління охороною праці полягає в тому, що обрана для розгляду проблематика

знаходиться на стику відразу декількох наукових і законодавчих моментів.

Об'єктом даного дослідження є аналіз напрямків упровадження законодавчої бази та досвіду з управління охороною праці країн Європейського союзу в Україні.

Постановка завдання. Охорона праці в Україні, як і в більшості передових країн Європи та світу, визначена одним з пріоритетних напрямків державної політики. Це підтверджується стратегічним курсом України на Євроінтеграцію.

Мета цієї статті полягає у дослідженні питань правового регулювання та управління охороною праці на підставі аналізу законодавства Європейського Союзу. Об'єктом дослідження є процеси впровадження законодавства Європейського Союзу в області охорони праці та процеси управління охороною праці на підприємствах України, що є підставою для обґрунтування переваги застосування законодавства Європейського Союзу й адаптування його до умов праці на підприємствах України.

Виклад основного матеріалу. В Україні основним законом у сфері охорони праці є Закон про охорону праці, Кодекс законів про працю України та Закон про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які призвели до втрати працездатності. Необхідність впровадження змін до чинного закону ґрунтується не тільки на орієнтації України в бік Європейського Союзу, а й на тому факті, що чинне законодавство та його принципи не завжди відповідають сучасним реаліям і фактично не забезпечують створення законодавчих засад цілковитої безпеки й захисту здоров'я працівників в умовах виробничого середовища [1]. Удосконалення державного управління охороною праці неможливо без запровадження соціальної відповідальності [2].

Досягнення стандартів безпеки праці, які б відповідали вимогам провідних світових держав, можливе тільки за допомогою результативної співпраці суб'єктів трудового права у сфері регулювання охорони праці, тобто шляхом впровадження ефективної системи управління охороною праці.

Метою управління охороною праці є забезпечення безпеки, збереження здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності [3]. Під ним слід розуміти підготовку, прийняття та реалізацію рішень щодо здійснення організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів, які

спрямовані на збереження здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності [4].

Подолання кризових явищ у сфері охорони праці вимагає вирішення комплексу невідкладних і першочергових державних завдань й упровадження низки заходів щодо їх реалізації.

До числа найважливіших завдань у сфері управління охороною праці належать:

- подальше удосконалення і нормативно-правове закріплення системи державного управління охороною праці;

- удосконалення взаємодії між органами, які здійснюють функції управління охороною праці;

- підвищення ролі профспілок та активізація участі працівників у вирішенні питань охорони праці;

- забезпечення реалізації прав працюючих на відшкодування шкоди потерпілим на виробництві, вдосконалення національної системи страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання;

- формування відповідальнішого ставлення до питань охорони праці з боку керівників усіх підприємств, установ, організацій, підвищення статусу служб охорони праці;

- прискорення перегляду нормативної бази в галузі охорони праці з метою її актуалізації та інтеграції з законодавством Європейського Союзу ;

- підвищення професійного рівня працівників служб охорони праці;

- створення системи інформаційного забезпечення підприємств нормативно-правовими актами з питань охорони праці;

- врахування усіх факторів, що є причиною виробничого травматизму і професійних захворювань і реалізація профілактичних заходів у Національних програмах поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища [5, 6].

Державна політика в галузі охорони праці повинна базуватися на принципах: пріоритету життя і здоров'я працівників відповідно до результатів виробничої діяльності підприємства, повної відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці; досягнень у галузі науки і техніки та охорони навколишнього середовища; соціального захисту працівників; встановлення єдиних нормативів з охорони праці для всіх підприємств, незалежно від форм власності і видів їх діяльності; використання економічних методів управління охороною праці,

проведення політики пільгового оподаткування, що сприяє створенню безпечних і нешкідливих умов праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці; здійснення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці; забезпечення координаційної діяльності державних органів, установ, організацій та громадських об'єднань, що вирішують різні проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між власниками та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами при прийнятті рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях; міжнародного співробітництва в галузі охорони праці, використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці.

Поліпшення систем охорони праці та промислової безпеки в країнах — членах Європейського Союзу — обумовлене впровадженням за останні роки низки законодавчих і нормативних актів. Основою законодавства ЄС у сфері охорони праці є рамкові директиви. Відповідно до статті 189 Римської угоди, директива зобов'язує будь-яку із зазначених вище держав досягати визначеного директивою результату, але залишає за національними органами право вибирати методи й засоби його досягнення. Директиви з охорони праці визначають мінімальні вимоги з можливістю для держав-учасниць відступати від них, однак лише в бік їх покращення. Процес оновлення національної системи охорони праці з урахуванням європейського законодавства повинен відображати загальноєвропейські положення у сфері охорони праці.

В європейській системі охорони праці можна виділити три взаємопов'язані структурні рівні, що створюють цю систему:

- рівень формування національної політики в сфері охорони праці (профільне міністерство);

- рівень впровадження та контролю (державні інституції з функціями контролю, наприклад, Державна інспекція праці в Німеччині);

- рівень підприємств і організацій, на якому практично здійснюються заходи з охорони праці [7].

Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу в сфері охорони праці почалася з прийняттям Закону України «Про охорону праці» в редакції 2002 р. Новий Закон у більшості випадків відповідає певним положенням за-

конодавства Європейського союзу. Цей Закон зробив більш жорсткими вимоги до всіх роботодавців щодо створення безпечних і здорових умов праці. Але необхідно зазначити, що на сьогодні фактично не діє ст. 25 Закону України «Про охорону праці», яка регламентує економічне стимулювання працівників до безпечних умов праці [8]. І це є суттєвим недоліком як для робітників, так і для підприємств. Тому виникає потреба в розробці засад щодо мотивації працівників до безпечних умов праці. В основу якої потрібно покласти систему економічних чинників стимулювання працівників до безпечної праці.

Незмінним у будь-якому разі для України залишається ідея європейського законодавства про те, що прийняття рішень щодо заходів із поліпшення стану охорони праці має здійснюватися з урахуванням умов праці безпосередньо на робочому місці.

Для забезпечення впровадження нормативних актів у сфері охорони праці та промислової безпеки, а також поліпшення дієвості цих положень особливо важливими є гармонійна, скоординована й ефективна співпраця сторін соціального діалогу між роботодавцями та працівниками, заходи щодо роз'яснення та поширення положень, які стосуються безпечної життєдіяльності працівника в умовах виробничого середовища.

Зараз в Україні проводиться сертифікація підприємств на відповідність вимогам державних стандартів ДСТУ ISO 9001—2001 «Системи управління якістю. Вимоги» і ДСТУ ISO 14001-97 «Системи управління навколишнім середовищем». Система управління охороною праці також підлягає сертифікації. Необхідно також прискорити розробки державних соціальних гарантій і стандартів з охорони праці з орієнтацією на міжнародні норми та стандарти, забезпечення можливого рівня їх досягнення завдяки здійсненню комплексу профілактичних заходів, введення соціальних стандартів відповідальності бізнесу за охорону праці (стандарт SA8000 «Social Accountability 8000 — Соціальна відповідальність» і стандарт із менеджменту охорони праці OHSAS 18001). Вони мають бути диференційовані для кожної галузі залежно від техніко-організаційних, технологічних та інших факторів. Відповідна позиція має знайти місце також і в угодах на галузевому та регіональному рівнях і в колективних договорах підприємств.

Українські підприємства мають значну кількість позитивних прикладів адаптації досвіду західних компаній із соціально відповідальної поведінки, які виявляються у покращенні умов роботи працівників, запровадженні нових технологій, захисті навколишнього середовища. Таким прикладом є підприємства групи «Метінвест». Одним із стратегічних напрямків соціальної відповідальності підприємства є забезпечення безпечними умовами праці. Усвідомлюючи свою відповідальність повною мірою, ПАТ «Харцизький турбінний завод» у своїй повсякденній діяльності прагне до зниження виробничого травматизму й професійних захворювань, постійного вдосконалювання робочих місць для підвищення безпеки праці й поліпшення виробничої сфери. З 2003 року на підприємстві в рамках інтегрованої Системи менеджменту функціонує Система менеджменту охорони праці й техніки безпеки. З 2010 рр. — завод пройшов сертифікаційний аудит з вимог міжнародного стандарту OHSAS 18001:2007 і підтвердив відповідність діючої на підприємстві Системи менеджменту охорони праці й техніки безпеки вимогам вищевказаного стандарту. В 2010 році — на реалізацію заходів, спрямованих на створення безпечних і нешкідливих умов праці, витрачено близько 2,5 млн грн. Результатом проведеної роботи є зниження рівня травматизму в порівнянні з 2009 роком на 43 %. Виробнича безпека і здоров'я людей — один з основних пріоритетів ПАТ «Авдіївського коксохімічного заводу». Підприємство здійснює свою діяльність і будує стратегію, що ґрунтується на Політиці в області охорони праці, здоров'я і довкілля управляючої компанії «Метінвест Холдинг». Підприємство прагне не лише відповідати вимогам законодавства, але і приймати додаткові заходи, необхідні для зниження ризиків, запобігання виробничому травматизму і професійним захворюванням. Для виконання намічених заходів складений пріоритетний консолідований бюджет з охорони праці, здоров'я і довкілля ПАТ «АКХЗ» на 2011—2015 роки. У 2010 році на АКХЗ затверджено 10 Золотих правил виробничої безпеки. Це зведення основних правил безпечної поведінки на виробництві, які визначають базові норми поведінки працівника в процесі виконання будь-яких робіт, або під час знаходження на території підприємства. Активно використовуються інструменти позитивної мотивації співробітників. Згідно з Положенням про мотивацію за підсумками року виробляється оцінка роботи цехів в області охорони праці і промислової безпеки. Визначаються кращі це-

хи заводу, які відпрацювали протягом року без травм і аварій, зменшили число порушників правил безпеки і охорони праці, роботу в області охорони праці проводили згідно з нормами і правилами. Навчання працівників Авдіївського коксохімічного заводу безпечним методам праці проводиться в сучасному навчальному центрі підприємства з використанням методів передового світового досвіду. Введені в дію корпоративні стандарти, направлені на підвищення безпеки праці: «Аудити безпеки», «Визначення корінних причин випадків». У процесі впровадження знаходяться зараз на підприємстві наступні стандарти: «Блокування/Маркування/Перевірка», «Управління безпекою підрядних організацій», «Вимоги до спецодягу, спецвзуття та інших СИЗ для працівників підприємств, що входять до Групи «Метінвест», «Аналіз безпеки виконання робіт». Щорік на підприємстві проводиться моніторинг нещасних випадків. По кожному нещасному випадку здійснюється розслідування, передбачене законодавством, а також внутрішнє — для визначення корінних причин випадку. За 2010 рік на ПАТ «АКХЗ» знижений коефіцієнт частоти виробничого травматизму на 12,1 % [9].

Необхідно узагальнити досвід подібних програм з метою подальшого формування умов для розробки й упровадження більш широко даного досвіду. Це зможе допомогти вітчизняним компаніям у розширенні відповідних програм або запровадженні власної стратегії заходів щодо соціальної відповідальності в охороні праці. Інформування і контроль в області охорони праці, забезпечення безпеки на робочих місцях, поліпшення соціально-побутових умов у процесі праці є запорукою успіху в досягненні поставленої мети.

Висновки з проведеного дослідження. Європейське законодавство з охорони праці дає змогу забезпечити охорону праці на достатньо високому рівні. Однак, кожна держава повинна самостійно турбуватися про вирішення цього питання, і тому в нашій країні слід активізувати роботу з узгодження вимог національних законів та інших нормативно-правових актів у зазначеній сфері діяльності з відповідними директивами ЄС. Таким чином, для вирішення проблеми охорони праці в Україні необхідно застосовувати відповідні механізми (адміністративні, економічні, правові тощо), які спрямовані на досягнення головної мети — створення безпечних умов праці та збереження життя та здоров'я людини в процесі трудової діяльності. Провідне місце в цій роботі

посідають економічні методи, які передбачують створення умов для стимулювання діяльності підприємств і організацій щодо досягнення визначених цілей охорони праці з урахуванням потреб та інтересів окремих працівників, трудових колективів і власників підприємств.

Литература

1. Костенко О. М. Охорона праці в Україні з огляду на інтеграцію до Європейського Союзу // Вісник Полтавської державної аграрної академії. — 2007. — № 2. — С. 166—168.

2. Котова Н. І. Соціальний пакет як інструмент соціальної відповідальності у сфері охорони праці // Економіка промисловості. — 2010. — № 4. — С. 222—225.

3. Основи охорони праці: підручник / К. Н. Ткачук, М. О. Халімовський, В. В. Запарний, Д. В. Зеркалов, Р. В. Сабарно, О. І. Полукаров, В. С. Коз'яков, Л. О. Мітюк ; за ред. К. Н. Ткачука і М. О. Халімовського. — К.: Основи, 2006. — 448 с.

4. Охорона праці: навч. посіб. / за ред. З. М. Яремка. — Л.: Вид. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2010. — 96 с.

5. Чинков В. Концепція побудови системи управління охороною праці підприємства / В. Чинков, В. Розладов, В. Костянян // Охорона праці. — 2001. — № 3. — С. 22—24.

6. Чудовський В. І. Система управління охороною праці в сучасних умовах господарювання. [Електронний ресурс]. — Режим доступу до документу: http://otipb.at.ua/load/sistema_upravlinnja_okhoroноju_praci_v_suchasnikh_umovakh_gospodarjuvannja/24-1-0-3051.

7. Про європейське і українське законодавство у сфері охорони праці. [Електронний ресурс]. — Режим доступу до документу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=7409%3A2012-02-28-09-01-16&catid=203%3A2012-02-22-06-02-37&Itemid=134&lang=uk.

8. Закон України «Про охорону праці» 2694-12 від 25.06.2011 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу до документу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

9. Охорона праці. [Електронний ресурс]. — Режим доступу до документу: <http://pipe.metinvestholding.com/ua/responsibility/safety/labor>.

Про європейське і українське законодавство у сфері охорони праці

Статтю подано до редакції 22.06.2012 р.